

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Motivasi Ekstrinsik

#### 2.1.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Potu, Lengkong dan Trang (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Ujiyanto, Herawati, dan Prayekti, (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kurniawati, Mansur dan Adhenin (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu sumber atau suatu pendorong dari luar diri individu yang menentukan kehidupan kedepan.

Rizky (2019) menyatakan bahwa pendorong kerja bersumber dari luar sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Ujiyanto. Patty dan Robinson (2017) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu. Sipayung dan Zamora (2017) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin

### 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Rizky (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah, sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja, yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan
2. Kompensasi yang memadai, besaran penghasilan yang terdapat diperusahaan
3. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja
4. Adanya jaminan pekerjaan, yaitu kejelasan karier di perusahaan
5. Status dan tanggungjawab, yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian
6. Peraturan fleksibel, yaitu peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan sejelastelastnya kepada para karyawan

### 2.1.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Potu, Lengkong dan Trang (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

1. *Policy and administration*, yaitu kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan.
2. *Quality supervisor*, yaitu pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.
3. *Intepersonal relation*, yaitu menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya,

## 2.2 Lingkungan Non Fisik

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Non Fisik

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Wati dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat di rasakan oleh perasaan. Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya.

Lumintang, Pandowo, dan Samadi (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan, serta antar sesama bawahan karyawan. Aksinapang, Bachri dan Azis (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja seperti suasana kerja, kesejahteraan kerja dan hubungan antar sesama karyawan, antar karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah. Restuhadi dan Sembiring (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Non Fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik adalah, sebagai berikut:

1. Hubungan kerja pegawai (bawahan) dengan manajer (atasan), yaitu hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan manajer akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama antara pegawai dengan manajer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik.
2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada pegawai tersebut

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Non Fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan non fisik adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab kerja, yaitu dengan tanggung jawab kerja, maka pegawai tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
2. Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
3. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, pegawai harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta

terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

4. Kerja sama antar kelompok, yaitu pegawai harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kristinae (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai selisih antara harapan dan kenyataan yang diterima seorang pekerja atau keadaan emosional pekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya/ Wati dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Rizky (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan tersebut. Ujiyanto, Patty dan Robinson (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang bekerja dengan hasil yang di dapatkannya. Lumintang, Pandowo, dan Samadi (2019) menyatakan bahwa Refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antar karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Kristinae (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan, yaitu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.
2. Gaji penghasilan, yaitu merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.
3. Kesempatan promosi, yaitu berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.
4. Penyelia atau pengawasan kerja, yaitu menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan

dukungan perilaku.

5. Rekan kerja, yaitu memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kurniawati, Mansur dan Adhenin (2019)	Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar	Kuantitatif	Berdasarkan hasil dari penelitian ini motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya di Bank Muamalat Indonesia Cabang Denpasar
2	Ujiyanto. Patty dan Robinson (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri	Kuantitatif	Secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Lumintang, Pandowo, dan Samadi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
4	Asaari (2020)	Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation toward Job Satisfaction among Local Bank Employees	Quantitative	ratio result presented that intrinsic motivation and extrinsic motivation had a good fit in predicting job satisfaction



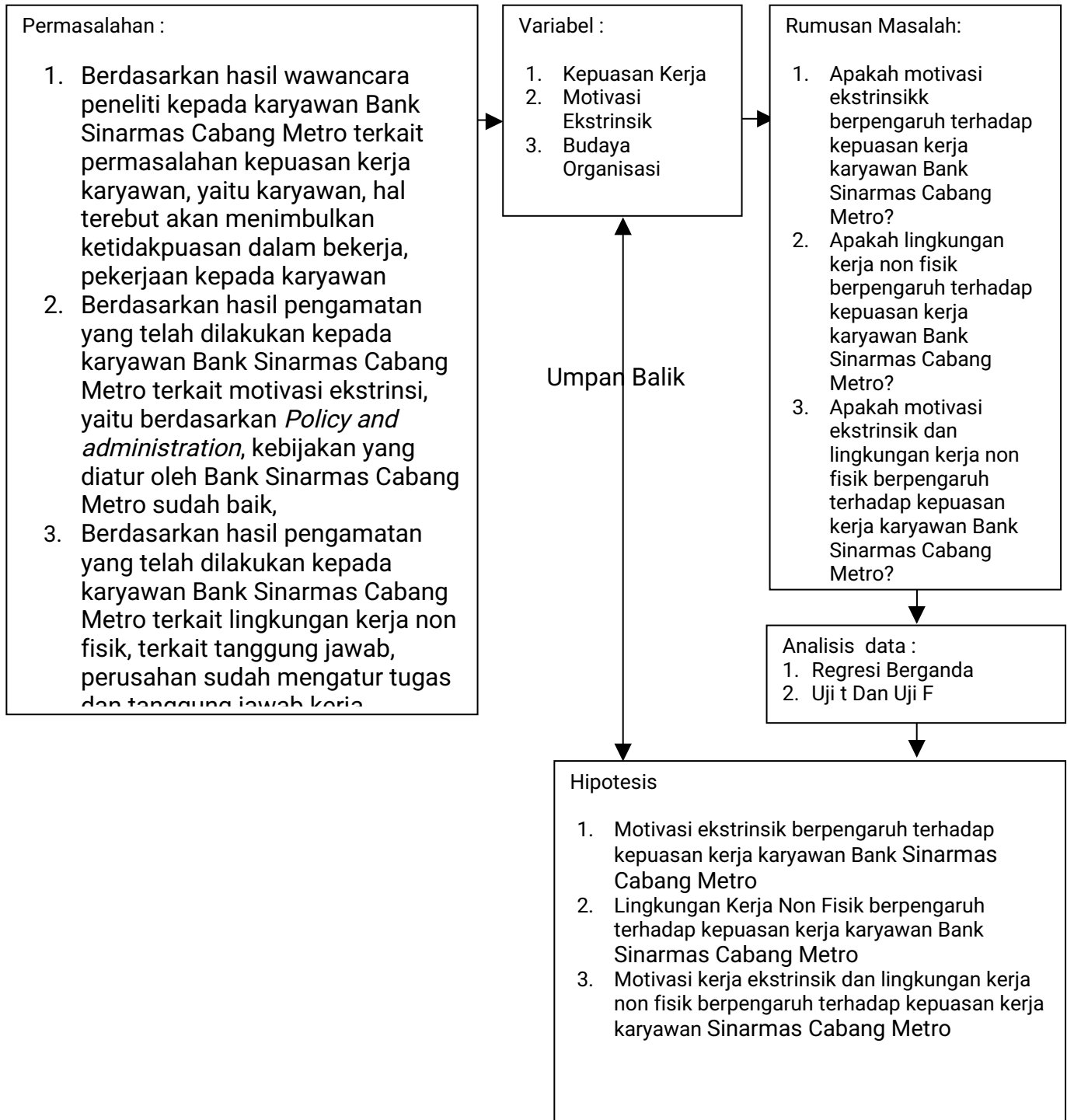
---

5	Agbozo. (2017)	The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana	Quantitative	he paper concludes that the environment has a significant effect on employees' satisfaction
---	-------------------	---	--------------	---

---

Sumber: Data Diolah, 2022

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi pada karyawan akan mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kuat dan lemahnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan besar atau kecilnya kepuasan kerja karyawan. Potu, Lengkong dan Trang (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, Mansur dan Adhenin (2019) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin meningkatnya motivasi ekstrinsik karyawan akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut:

**H1: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro**

### 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para karyawan untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja

tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, Pandowo, dan Samadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut:

**H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Ujiyanto, Herawati, dan Prayekti, (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja bersumber dari luar sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Ujiyanto. Patty dan Robinson (2017) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Surijadi dan Idris (2020) menyatakan bahwa budaya organis lingkungan kerja non fisik asi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan karyawan, artinya jika motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja non fisik meningkat secara bersama-sama maka dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut:

**H3: Motivasi Kerja Intrinsik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sinarmas Cabang Metro**